

## Le licenciement abusif

### Description

Un licenciement abusif est un licenciement injustifié, c'est-à-dire privé de cause réelle et sérieuse. En effet, afin que le licenciement soit régulier, il doit porter sur un motif légalement valable.

Ainsi, si l'employeur ne respecte pas la [procédure de licenciement](#) ou ne justifie pas d'un motif valable, il encourt des sanctions ainsi que le versement d'indemnités conséquentes à son salarié.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)  
[Modèle de lettre de licenciement](#)

### Qu'est-ce qu'un licenciement abusif ?

Afin qu'un licenciement considéré comme abusif, il doit être privé de cause réelle et sérieuse. Pour illustrer le propos, différents exemples de licenciements abusifs seront exposés.

### La définition du licenciement abusif

Conformément aux [articles L.1235-1 à L.1235-6 du code du travail](#), le licenciement est jugé abusif s'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse. En d'autres termes, il n'est pas basé sur un motif valable.

Dans cette conjoncture, le salarié, s'il estime que son licenciement n'est pas justifié par une cause réelle et sérieuse, peut saisir le conseil de prud'hommes afin de demander, entre autres, la [nullité du licenciement](#).

**Bon à savoir :** il peut également saisir cette instance s'il estime que les conditions de forme du licenciement ne sont pas respectées. Par exemple, il peut s'agir de l'absence d'une mention obligatoire dans la lettre de licenciement.

### La cause réelle et sérieuse

En cas de licenciement pour **motif personnel**, il doit être justifié par une cause réelle

---

et sérieuse.

En d'autres termes, les faits reprochés au salarié doivent lui être **personnellement imputables**.

Ainsi, la **perte de confiance** de l'employeur ne peut pas constituer en tant que telle une cause de licenciement, quand bien même elle reposerait sur des éléments objectifs ([Cass. soc. 16 mai 1991, n° 89-42.299](#))

La cause réelle peut être une **faute** ou encore une inaptitude professionnelle.

**A noter** : Si le motif allégué n'est pas le motif réel de la [rupture du CDI](#), la rupture est jugée sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 20 septembre 2006, n° 04-48.341](#)).

La faute commise par le salarié ne justifie son licenciement que si elle est sérieuse :

- D'une certaine gravité.
- Et rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise : elle entraîne la perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement.

De ce fait, un salarié peut être licencié pour 3 types de fautes :

- La faute simple : résulte d'une erreur ou d'une négligence du salarié dans le cadre de son travail ;
- La faute lourde : se caractérise par la violation d'une règle de discipline dans le but de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ;
- La faute grave : une attitude négligente ou malveillante de la part du salarié rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

## Exemples de licenciements abusifs

Voici quelques exemples de licenciement abusif :

- Le licenciement d'un salarié pour absence dès lors que celle-ci ne perturbe pas l'entreprise ([Cass. soc., 27 janvier 2016, n°13-27.979](#)) ;
- L'abus de liberté d'expression du salarié ;
- Le refus par le salarié d'une mission qui porte atteinte à sa vie professionnelle et personnelle ;
- La mise à la retraite d'un salarié à un âge inférieur à l'âge légal ;
- La non-observation des obligations pesant sur l'employeur en matière de reclassement.

Certains faits **personnels**, bien que non fautifs, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (absences prolongées ou répétées pour maladie, insuffisance de résultats, etc.).

## Les conditions du **licenciement abusif**



Une absence de  
cause réelle

+



Une absence de  
cause sérieuse

**LegalPlace.**

## Quelles sont les indemnités dues en cas de licenciement abusif ?

Depuis 2017, un [barème des indemnités en cas de licenciement abusif](#) a été mis en place.

Par ce barème, les indemnités de licenciement sont plafonnées dans le cas d'un licenciement abusif.

Le barème prend en compte l'ancienneté du salarié dans l'entreprise : il commence à 1 mois de salaire brut et jusqu'à 30 mois de salaire brut.

Ce barème est se trouve à l'[article L.1235-3 du code du travail](#).

**Attention** : si le licenciement abusif repose sur du harcèlement moral ou sexuel, le plafond susvisé pour les indemnités n'est pas applicable.

## Que peut faire le salarié en cas de licenciement abusif ?

En cas de conflit avec son employeur, le salarié dispose de différents modes de résolution de conflits.

### Initier une résolution amiable du conflit

La résolution amiable doit précéder tout recours en justice et concerne aussi bien les particuliers que les professionnels (dissensions entre associés, conflits familiaux, etc.).

En cas de licenciement abusif, il est conseillé aux salariés d'essayer de résoudre à l'amiable le litige avec l'employeur.

Les modes de résolution amiable des différends définis par la loi sont les suivants :

- La conciliation : le conciliateur peut entendre toute personne dont l'audition est utile ;
- La médiation : processus par lequel les parties tentent de parvenir à un accord avec l'aide d'un médiateur (professionnel impartial) ;
- La procédure participative : les parties s'engagent par une convention formulée par écrit à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur litige.

Un document écrit doit être signé une fois qu'un accord a été trouvé. Il peut être validé par un juge.

**Zoom** : Dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre rédigée.

### Saisir le conseil de prud'hommes

Le **Conseil de prud'hommes** est la juridiction compétente pour les litiges relatifs à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé.

En cas de licenciement avec préavis, le délai de saisine est de 3 mois. Il n'est que d'un mois s'il s'agit d'un [licenciement immédiat pour faute grave](#).

Le salarié dispose d'un **délai d'un an** à partir de la date de réception de la lettre de licenciement **pour contester la rupture du contrat** devant le Conseil de prud'hommes. Passé ce délai de prescription, aucune action ne pourra être réalisée.

Le salarié licencié doit alors remplir le **formulaire** adéquat disponible au greffe du conseil compétent (lieu de travail ou du siège social de l'entreprise), envoyer une lettre recommandée avec avis de réception ou déposer un courrier au secrétariat du greffe des Prud'hommes.

**Bon à savoir** : l'employeur peut rompre la période d'essai d'un salarié. Cependant, cette rupture ne doit pas être abusive. A cette fin, elle doit être justifiée par un motif lié à la personne du salarié et non pas par un motif économique.

## Quelles sont les sanctions encourues face à un d'un tel licenciement ?

Diverses sanctions peuvent s'appliquer en cas de licenciement abusif.

Le juge peut ordonner la réintégration du salarié licencié au sein de l'entreprise, si cette dernière compte plus de **11 salariés** et que l'employé n'a pas encore cumulé **2 ans d'ancienneté**.

En cas de refus de réintégration par l'employeur, le salarié peut toucher des **indemnités prudhommales** (sommes forfaitaires versées par un employeur à son salarié sur décision du Conseil de prud'hommes). Ces dernières dépendent du préjudice subi, de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié licencié.

Le montant de cette indemnité est calculé à partir de la rémunération brute perçue par le salarié.

## Quelle est la différence entre le licenciement abusif, nul, injustifié et irrégulier ?

Un licenciement est abusif dans les cas suivants : lorsqu'il est nul, injustifié (sans cause réelle et sérieuse) ou irrégulier (lorsque la procédure n'a pas été respectée).

### Le licenciement nul

Le licenciement est nul lorsque le juge l'annule. Conformément à [l'article L 1235-3-1 du Code du travail](#), les cas de nullité sont les suivants :

- Violation d'une liberté fondamentale ;
- Harcèlement moral ou sexuel ;
- Licenciement discriminatoire ;
- Licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Licenciement d'un salarié protégé ;
- Licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles [L. 1225-71](#) et [1226-13 du Code du travail](#).

Le licenciement peut également être qualifié de nul lorsque la [protection particulière de l'employé](#) n'est pas prise en compte au cours de la procédure de licenciement.

### Le licenciement injustifié

Pour être valable, un licenciement doit être justifié par un motif suffisamment sérieux pour légitimer la rupture du contrat de travail. Dans le cas contraire, on parlera de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou **injustifié**.

### Le licenciement irrégulier

Le licenciement est irrégulier lorsque le formalisme prévu par la loi n'a pas été respecté par l'employeur.

Le juge sanctionnera les irrégularités de procédure ou les vices de forme suivantes :

- Défaut des mentions obligatoires dans la convocation à l'entretien préalable (assistance, objet de l'entretien, adresse du lieu de l'entretien) ;
- Défaut dans les délais (de la convocation à l'entretien préalable, entre l'entretien

- et le licenciement) ;
- Défaut dans les formes de l'entretien préalable.

## FAQ

### **Comment savoir si l'on est face à un licenciement abusif ?**

Le licenciement est abusif s'il est injustifié, au sens qu'il est privé de cause réelle et sérieuse. On parle également de licenciement abusif si le motif invoqué par l'employeur n'est pas valable.

### **Est-il possible de licencier un salarié sans faute ?**

On parle de licenciement disciplinaire lorsque le salarié a commis une faute et que celle-ci justifie le licenciement. A l'inverse, on parle de licenciement pour motif personnel si la salarié n'a pas commis de faute. C'est le cas du licenciement pour inaptitude ou insuffisance professionnelle.

### **Le salarié peut-il contester son licenciement ?**

Oui, un salarié peut contester un licenciement s'il le souhaite et/ou s'il estime qu'il est injustifié. A cette fin, il peut saisir le conseil de prud'hommes. Le cas échéant, le juge pourra déclarer le licenciement nul ou injustifié, et condamner l'employeur au paiement de dommages et intérêts.